Wat te doen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Informatie over de rechten en plichten van werkgevers en werknemers Rijk bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie

versie februari 2008







Ministerie van **Binnenlandse Zaken** *en* **Koninkrijksrelaties**



Wat te doen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Informatie over de rechten en plichten van werkgevers en werknemers Rijk bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en re-integratie

versie februari 2008





Inhoud





Voorwoord

In de afgelopen jaren is de wet- en regelgeving op het terrein van ziekte, re-integratie en arbeidsongeschiktheid ingrijpend gewijzigd met als doel het (langdurig) ziekteverzuim terug te dringen en de re-integratie van werknemers te verbeteren door zowel de werkgever als de werknemer meer verantwoordelijkheid te geven. Om op een goede wijze invulling te kunnen geven aan de toegenomen verantwoordelijkheid op het terrein van arbeid en gezondheid is het belangrijk dat werkgevers en werknemers op de hoogte zijn van hun rechten en plichten en weten wat zij van elkaar mogen verwachten.

Deze brochure biedt een overzicht van alle:
- (in wet- en regelgeving vastgelegde) rechten en plichten van de werkgever en de werknemer met betrekking tot ziekte, re-integratie en arbeidsongeschiktheid;
- voor de sector Rijk vastgelegde (aanvullende) afspraken.

De uit de rechten en plichten voortvloeiende acties voor partijen zijn in chronologische volgorde weergegeven, vanaf het moment van ziekmelding.

In de bijlagen treft u een WIA-stappenplan aan, een opsomming van alle relevante wet- en regelgeving en op CAO-Rijk niveau gemaakte (aanvullende)-afspraken, evenals een overzicht van relevante internetsites.

Deze brochure is in eerste instantie bedoeld voor de P&O-directies binnen de sector Rijk om hen in staat stellen de werknemers en managers van de juiste informatie te voorzien.

N.B. Bij de procesgang WIA is soms sprake van onderscheid tussen werkgevers Rijk die eigenrisicodrager zijn voor de WGA en werkgevers Rijk die geen eigenrisicodrager zijn voor de WGA.





1 De ziekmelding

Als een werknemer door ziekte niet in staat is om te werken meldt hij dit zo spoedig mogelijk, dus in beginsel de eerste werkdag dat hij ziek is, aan zijn leidinggevende. (Werkgevers rijk hebben veelal eigen nadere regels/richtlijnen t.a.v. de ziekmelding)

De leidinggevende zal de zieke werknemer vragen naar zijn gezondheid en de oorzaak van het verzuim. Verder zal de leidinggevende de zieke werknemer vragen of er werkzaamheden overgedragen of afspraken geannuleerd moeten worden en tevens wordt afgesproken op welke wijze en wanneer er een vervolgcontact is tussen leidinggevende en werknemer.

De werkgever zorgt ervoor dat de ziekmelding wordt geregistreerd. De ziekmeldingen worden naar de Arbodienst gezonden. De ministeries en Hoge Colleges van Staat hebben ieder hun eigen Arbodienstverleningscontracten afgesloten. In deze contracten is onder meer vastgelegd wanneer en op welke wijze de arbodienst contact opneemt met een zieke werknemer. Dit kan bijvoorbeeld door toezending van een ziekte-informatieformulier (ZIF) waarop de zieke werknemer alle gegevens noteert die nodig zijn voor het vaststellen van de aard en vermoedelijke duur van zijn ziekte.
De arbodienst (bv. de arbo-verpleegkundige) kan ook telefonisch contact opnemen met de zieke werknemer om de aard, de vermoedelijke duur van zijn ziekte en de te ondernemen acties vast te stellen. Van de werknemer wordt verwacht dat hij hieraan zijn medewerking verleent. Daarnaast kan de bedrijfsarts een zieke werknemer uitnodigen voor het spreekuur. Als de werknemer door zijn ziekte niet in staat is om op het spreekuur te verschijnen, meldt hij dit tijdig aan de bedrijfsarts.

Voor de vaststelling van de aard en de mogelijke duur van de ziekte kan de bedrijfsarts medische informatie nodig hebben van de huisarts. De bedrijfsarts verzoekt in zo’n geval de werknemer om hiertoe een toestemmingsformulier te ondertekenen. De huisarts mag namelijk alleen medische gegevens over een patiënt verstrekken met schriftelijke toestemming van deze patiënt.

De werkgever moet zodanige omstandigheden scheppen dat de zieke werknemer zo snel mogelijk weer kan terugkeren naar zijn werkplek. Het onderhouden van contact is hierbij van belang. Een zieke werknemer moet er op zijn beurt alles aan doen om weer aan het werk te komen.

Beter melden

Even belangrijk als de ziekmelding is de hersteldmelding. Van de werknemer wordt verwacht dat hij, zodra hij hersteld is, dit zo spoedig mogelijk aan zijn leidinggevende meldt. Bij voorkeur op de laatste ziektedag maar uiterlijk op de dag van herstel vòòr 09.00 uur, ook als de werknemer gedeeltelijk hersteld is. De bedrijfsarts bepaalt in overleg met de werknemer of sprake is van herstel en zo ja, in welke mate.





2 Langdurig ziekteverzuim

Er is sprake van langdurig ziekteverzuim als iemand langer dan zes weken ziek is. De wet Verbetering Poortwachter kent bepalingen die relevant zijn bij langdurige ziekte. Deze wet heeft tot doel de kansen op re-integratie van zieke werknemers te verbeteren en instroom in de WIA te voorkomen. In de wet zijn de rechten en plichten van werkgever en werknemer ten aanzien van de re-integratie vastgelegd.

Het re-integratiedossier

De werkgever van de zieke werknemer moet bij dreigend langdurig verzuim (vanaf 6 weken) een re-integratiedossier bijhouden. Hierin wordt alle relevante - met de ziekte verband houdende -informatie bewaard.

Zes weken ziek: Probleemanalyse en advies

Als er sprake is van dreigend langdurig verzuim, stelt de arbodienst (i.c. de bedrijfs-arts) binnen zes weken een probleemanalyse en een advies op. Hoe uitgebreid de probleemanalyse moet zijn, hangt af van de complexiteit van het probleem. Bij een simpele, heldere kwestie kan worden volstaan met een korte probleemanalyse.
De arbodienst rapporteert in ieder geval in de probleemanalyse waarom de betrokken werknemer met zijn specifieke klachten na zes weken het werk nog niet heeft kunnen hervatten, hoe de terugkeer naar arbeid bevorderd kan worden en wat hierbij de mogelijkheden en beperkingen van de zieke werknemer zijn. De probleemanalyse vormt de basis voor het re-integratietraject.
Blijkt dat er sprake is van (dreigend) langdurig verzuim, maar staat vast dat er geen re-integratiemogelijkheden zijn, dan kan worden volstaan met een summier oordeel.
Als de arbodienst van mening is dat er (nog) geen sprake is van dreigend langdurig verzuim, dan kan de opstelling van de probleemanalyse gemotiveerd worden uitgesteld of achterwege blijven. In deze gevallen zal de arbodienst de leiding-gevende wel tijdig rapporteren over het oordeel over de ziekte, op welke termijn werkhervatting kan worden verwacht en of er nadere acties door de zieke werknemer en zijn leidinggevende moeten worden ondernomen.
Als verwacht wordt dat de werknemer langdurig ziek zal zijn, informeert de arbo-dienst de zieke werknemer tijdens het spreekuur over de consequenties van langdurig verzuim.

Plan van aanpak re-integratie

Als de zieke werknemer, zijn leidinggevende en de arbodienst verwachten dat de werknemer op termijn weer aan het werk kan, dient een plan van aanpak voor re-integratie te worden opgesteld. De leidinggevende stelt dan uiterlijk twee weken na ontvangst van de probleemanalyse, op basis van het advies, samen met de werknemer en in overleg met de arbodienst een plan van aanpak op voor de re-integratie.

In het plan van aanpak worden afspraken over werkhervatting vastgelegd en over wie het initiatief neemt tot vervolgacties en vervolggesprekken. Deze afspraken gaan bijvoorbeeld over aanpassingen in de werkzaamheden, de werkplek of over trainingen en therapieën om de klachten aan te pakken. De werkgever kan voor de re-integratie van een zieke werknemer een re-integratiebedrijf inschakelen. De kosten hiervan zijn voor rekening van de werkgever. Dat geldt voor therapieën, maar ook voor werkplekaanpassingen.

Afhankelijk van de situatie kan het van belang zijn dat in het plan van aanpak aandacht wordt besteed aan wat evt. kan worden gedaan om te voorkomen dat de werknemer opnieuw ziek wordt. Indien hierover afspraken worden gemaakt, dienen deze zowel door de werknemer als door zijn leidinggevende voor akkoord te worden ondertekend.
Het plan van aanpak wordt door de direct leidinggevende opgenomen in het re-integratiedossier. De werknemer en de arbodienst krijgen hiervan een afschrift.
De afspraken uit dit plan dienen door de werknemer en zijn leidinggevende te worden nageleefd en periodiek (richtlijn is 1 maal per 6 weken) geëvalueerd. Verandert de situatie van de werknemer, dan wordt de probleemanalyse en het plan van aanpak bijgesteld.

Het plan van aanpak voor re-integratie is niet nodig als vrijwel meteen duidelijk is dat voor de terugkeer naar werk niets meer kan worden gedaan. Als er duidelijk sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid kan een vervroegde aanvraag worden ingediend voor de uitkeringsregeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA).

(Vergoeding) kosten re-integratie en werkplekaanpassing

Sommige re-integratiekosten kunnen evt. worden verhaald op de zorgverzekering van de werknemer of worden bekostigd via de AWBZ. Voor bepaalde aanpassingen kan een bijdrage worden verkregen van het UWV (bv. aangepast vervoer van en naar het werk of vergoeding van een werkplekaanpassing). De werknemer hoeft hiervoor

niet twee jaar ziek te zijn of bij een WIA-keuring gedeeltelijk arbeidsongeschikt te zijn bevonden. Vergoedingen die de werknemer kan meenemen (bv. als hij bij een andere werkgever aan de slag gaat) moet hij zelf aanvragen. Vergoedingen voor overige werkplekaanpassingen kan de werkgever bij UWV aanvragen. Hierbij gelden wel bepaalde voorwaarden (de werknemer moet een contract hebben van minimaal 6 maanden of met elkaar opvolgende contracten minimaal zes maanden in dienst zijn) en een drempelbedrag. Het UWV heeft formulieren om dit drempelbedrag te berekenen (zie website UWV: www.uwv.nl).

Plichten werknemer tav re-integratie

Van de zieke werknemer wordt verwacht dat hij een positieve bijdrage levert aan zijn herstel. Zo is in het ARAR (par. 4) vastgelegd dat:

- de zieke werknemer binnen een redelijke termijn gezondheidskundige hulp moet inroepen,
- hij de voorschriften van de behandelend arts moet opvolgen,
- hij geen activiteiten mag verrichten of nalaten waardoor zijn genezing wordt belemmerd,
- hij moet meewerken aan zijn re-integratie en
- hij passende arbeid moet aanvaarden waartoe de deskundige persoon of arbodienst hem in staat acht.

Indien de zieke werknemer deze plichten niet of onvoldoende nakomt dan kan de werkgever een sanctie opleggen. In het uiterste geval kan de werkgever de loonbetaling stopzetten.

Ziekmelding bij Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV)

Bij langdurige ziekte moet de werkgever de werknemer ziekmelden bij UWV. Wanneer deze ziekmelding bij UWV moet plaatsvinden, hangt af van de vraag of de werkgever eigenrisicodrager is voor de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), dat wil zeggen zelf de WIA-uitkering bekostigt.
Als de werkgever geen eigenrisicodrager voor de WIA is, meldt hij de zieke werknemer bij UWV aan zodra hij dertien weken ziek is.
Als de werkgever wel eigenrisicodrager voor de WIA is, meldt hij de zieke werknemer bij UWV aan zodra hij acht maanden ziek is.





3 Loondoorbetaling eerste ziektejaar

Tijdens het eerste ziektejaar wordt het loon volledig doorbetaald (ARAR, art. 37, eerste lid).
Voor de meeste zieke werknemers moet de werkgever het loon tijdens ziekte twee jaar lang doorbetalen, maar voor sommige werknemers hoeft dat niet of niet volledig. Zij hebben namelijk recht op een Ziektewetuitkering van UWV (vangnet Ziektewet). De werkgever draagt hiervoor premie af.

Bij deze 'vangnet gevallen ziektewet' gaat het om zieke werklozen, werknemers die arbeidsongeschikt zijn door zwangerschap, bevalling of orgaandonatie en om zieke arbeidsgehandicapten. Ook uitkeringen tijdens verlof bij zwangerschap en bevalling, adoptie of pleegzorg, of in het kader van de Toeslagenwet worden betaald door het UWV.

Als een werknemer buiten zijn schuld letsel oploopt en daardoor (tijdelijk) niet in staat is om (volledig) te werken kan de werkgever via Loyalis Schaderegelingen evt. loonschade vanaf de eerste werkdag proberen te verhalen.

Evaluatie voortgang re-integratietraject

Het is belangrijk dat de werknemer en zijn leidinggevende geregeld de voortgang van het re-integratietraject evalueren. Zijn gemaakte afspraken nagekomen en wat zijn de resultaten, moeten afspraken evt. worden bijgesteld? Ook is het belangrijk dat de leidinggevende de bedrijfsarts geregeld informeert over het verloop van de re-integratie van zijn zieke werknemer.
De bedrijfsarts heeft een eigen verantwoordelijkheid in het volgen van het medisch herstel van arbeidsongeschiktheid. Dat betekent dat ook de bedrijfsarts regelmatig contact heeft met de zieke werknemer. Indien de bedrijfsarts vindt dat het plan van aanpak moet worden bijgesteld, ontvangen de werknemer en zijn leidinggevende hierover advies.

Loondoorbetalingsverplichting bij ontslag

Wanneer een werknemer zich binnen een maand na ontslag ziekmeldt dan heeft de werkgever op grond van het ARAR (hoofdstuk 6, art. 38, eerste lid) een loondoorbetalingsverplichting van een jaar (100% van de laatstgenoten bezoldiging plus vakantie-uitkering) indien hij gedurende tenminste twee maanden direct voorafgaand aan dat ontslag in dienst is geweest. Als hij na dit jaar nog ongeschikt is tot

werken wegens ziekte dan heeft hij nog maximaal 52 weken recht op doorbetaling van 70% van zijn laatstgenoten bezoldiging plus vakantie-uitkering. Aangezien de werknemer na ontslag onder de vangnetbepaling van de ziektewet valt (zie hiervoor), wordt een deel van deze kosten (70% van het maximum dagloon) door UWV aan de werkgever vergoed.

Als de werknemer gedurende de twee jaar loondoorbetalingsverplichting bij ontslag weer gedeeltelijk hersteld wordt verklaard, dan kan de werknemer voor het deel dat hij in feite beschikbaar is voor de arbeidsmarkt geen WW-uitkering aanvragen (ziekte is een uitsluitinggrond voor de WW). De werkgever moet het loon (1e jaar 100%, 2e jaar 70%) door blijven betalen omdat de Ziektewet geen gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kent: iemand is ziek of niet.





4 Volledig en blijvend arbeidsongeschikt: vervroegde IVA-aanvraag

Als duidelijk is dat de zieke werknemer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, zonder kans op herstel, dan kan hij vanaf de 13e tot de 68e week een vervroegde aanvraag doen bij UWV voor toekenning van de uitkeringsregeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). De aanvraag hoeft dan niet vergezeld te gaan van een re-integratieverslag. De aanvrager moet wel een verklaring van de bedrijfsarts/arbo-arts of medisch specialist meesturen waaruit blijkt dat hij in het geheel niet meer kan werken en ook niet meer beter wordt. Omdat de werknemer deze aanvraag maar één keer kan doen, is het raadzaam dat hij hierover vooraf met zijn werkgever en zijn arts overlegt. Zij zijn op de hoogte van de voorwaarden waaraan de werknemer moet voldoen om in aanmerking te komen voor een IVA-uitkering. Als de aanvraag voor de (vervroegde) WIA-keuring na de 68e ziekteweek wordt ingediend, dan geldt gewoon een wachttijd van 104 weken.

Indien de IVA-uitkering vervroegd wordt toegekend, dan kan de werkgever de uitkering in mindering brengen op de verplichte loondoorbetaling. Een werkgever kan een werknemer aan wie vervroegd een IVA-uitkering is toegekend niet ontslaan binnen de periode van 104 weken van verplichte loondoorbetaling.



5 Een jaar ziek

Eerstejaarsevaluatie

Als de werknemer een jaar ziek is, vindt een verplichte eerstejaarsevaluatie plaats waarin de werknemer samen met zijn leidinggevende het re-integratieverloop van het eerste jaar en eventueel toekomstige stappen bespreekt. Samen stellen zij vast of het plan van aanpak evt. moet worden bijgesteld. De rapportage over deze evaluatie maakt onderdeel uit van het re-integratieverslag.
Het UWV heeft hiervoor een digitaal formulier ontwikkeld dat via de UWV-website kan worden gedownload. UWV stuurt de zieke werknemer tussen de 42e en 52e ziekteweek een brief om hem aan de eerstejaarsevaluatie te herinneren.

Deskundigenoordeel UWV

UWV kan op verzoek van werkgever of werknemer een onafhankelijk oordeel geven over:

- de vraag of sprake is van (on)geschiktheid tot werken,
- de passendheid van andere arbeid, of
- de door de werkgever ondernomen of te ondernemen acties op het gebied van begeleiding en re-integratie.

Doel van het deskundigenoordeel (ook wel second opinion genoemd) is om de werkgever en werknemer verder te helpen bij hun wederzijdse re-integratie-activiteiten. De behoefte aan zo'n oordeel kan zich bv. voordoen bij het opstellen of bijstellen van het door werkgever en werknemer op te stellen plan van aanpak voor de re-integratie.
Het deskundigenoordeel kan worden aangevraagd als sprake is van een geschil tussen werkgever en werknemer. Het deskundigenoordeel is echter niet bindend. Het is geen formele beslissing en er kan dus ook geen bezwaarschrift tegen worden ingediend.
Een deskundigenoordeel kan ook worden aangevraagd als er geen sprake is van een geschil tussen werkgever en werknemer.
Doet de werknemer de aanvraag, dan kan UWV een deskundigenoordeel geven zonder dat de werkgever zijn medewerking verleent. Vraagt de werkgever het deskundigenoordeel aan, dan hoeft de werknemer niet mee te werken als hij dat niet wil. In dat geval kan er geen deskundigenoordeel worden gegeven.
UWV geeft over elk onderwerp maar eenmaal een deskundigenoordeel. Er kan alleen een tweede deskundigenoordeel aangevraagd worden als het om een andere situatie gaat. Als werkgever en werknemer er met het deskundigenoordeel samen

niet uit komen, dan kunnen zij naar de rechter stappen.
Het UWV heeft een speciaal aanvraagformulier voor het deskundigenoordeel ontwikkeld (zie website UWV). De kosten van het deskundigenoordeel bedragen € 50 en zijn in principe voor rekening van de aanvrager.





6 Loondoorbetaling tweede ziektejaar

Tijdens het tweede ziektejaar is sprake van loondoorbetaling van 100% over de uren waarin wordt gewerkt en 70% over de uren waarin niet wordt gewerkt. Dit is geregeld in het ARAR (art. 37). Voor de gewerkte uren ontvangt de werknemer zijn volledige salaris. Het dient hierbij wel te gaan om loonvormende arbeid, dat wil zeggen arbeid die erop gericht is om productie te leveren. In deze uren kan naast reguliere werk-zaamheden ook sprake zijn van activiteiten op het gebied van scholing, opleiding, stage en re-integratie.

Samentellen van ziekteperiodes

Na een tijdvak van 52 weken ziekte heeft een werknemer recht op doorbetaling van 70% van zijn bezoldiging over de uren waarin niet wordt gewerkt. Het tijdvak van 52 weken vangt aan op de eerste dag waarop wegens ziekte niet of gedeeltelijk niet is gewerkt of het werken wegens ziekte geheel of gedeeltelijk is gestaakt. Indien de werknemer buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging geniet, vangt het tijdvak op de eerste dag na beëindiging van het buitengewoon verlof.

Indien een werknemer na een periode van ziekte volledig herstelt maar binnen vier weken weer ziek wordt, worden de ziekteperiodes samengeteld tenzij de ziekte in de tweede ziekteperiode voortvloeit uit een andere oorzaak dan de ziekte in de eerste periode.

De tussenliggende periode(n) van minder dan vier weken dat iemand volledig hersteld was wordt dus niet meegeteld bij de registratie van de ziekteduur ten behoeve van de loondoorbetaling in het tweede ziektejaar

Ook worden ziekteperioden samengeteld indien zij direct voorafgaan aan - en aansluiten op - een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten. Ook hierbij geldt het voorbehoud dat deze ziektes wel moeten voortvloeien uit dezelfde oorzaak.





7 Rechten en plichten in eerste twee ziektejaren

In de arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2004 zijn aanvullende afspraken gemaakt over re-integratie. Deze afspraken zijn een aanvulling op de al bestaande (wettelijke) rechten en plichten.
Zo is afgesproken dat:

- de werkgever verplicht is de zieke werknemer te plaatsen in een andere bestaande of te creëren functie indien deze werknemer volgens het advies van de bedrijfsarts weer in staat is om geheel of gedeeltelijk te werken, maar niet kan terugkeren in de eigen functie;
- ter nadere invulling van het begrip 'passende arbeid', als bedoeld in artikel 35 ARAR, geldt dat de voor de andere functie geldende salarisschaal in beginsel niet meer dan twee schalen lager is dan de salarisschaal die geldt voor de werknemer; bij wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid van de werknemer wordt daarbij passende arbeid aangeboden.
- bedoelde werknemer heeft, net als de herplaatsingskandidaat bij reorganisaties, een voorrangspositie bij het vervullen van vacatures bij de sector Rijk.
- voorafgaand aan de duurzame plaatsing in een andere functie is de werkgever verplicht om de werknemer werk aan te bieden voor het deel dat deze werknemer in staat is om te werken. Daarbij moet het gaan om loonvormende arbeid, dat wil zeggen arbeid die erop gericht is om productie te leveren. Indien de werknemer bereid is de hier bedoelde arbeid te verrichten, krijgt hij voor de gewerkte uren zijn salaris voor 100% doorbetaald (in plaats van de voor het tweede ziektejaar afgesproken 70%).

Wat nu als re-integratie in een andere functie binnen de sector niet lukt? Als vastgesteld is dat er geen mogelijkheden zijn voor re-integratie dan moet de werkgever het initiatief nemen om, samen met de werknemer, te zoeken naar duurzame re-integratiemogelijkheden buiten de sector Rijk. Hierbij zal in ieder geval worden bekeken of de werknemer binnen één van de andere overheidssectoren kan worden gere-integreerd.





8 Ziekte en ontslag in eerste twee ziektejaren

De werkgever mag de werknemer in de eerste twee jaar van zijn ziekte volgens de wet in principe niet ontslaan. Ontslag bij ziekte is alleen bij uitzondering mogelijk als de werkgever aantoonbaar kan maken dat sprake is van verwijtbaar gedrag van de werknemer, bijvoorbeeld wanneer de werknemer weigert om mee te werken aan zijn re-integratie, passend werk niet wil aannemen of zich niet houdt aan voorschriften rond ziekte en verzuim.
Verder is ontslag bij ziekte mogelijk tijdens de proeftijd of vanwege het aflopen van een tijdelijke aanstelling.





9 Na twee jaar nog niet volledig hersteld: WIA

Indien de zieke werknemer na bijna twee jaar nog niet volledig aan het werk is, kan de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing zijn.
De WIA bestaat uit twee onderdelen:

- De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA). Deze regeling is bestemd voor mensen die volledig, dwz. 80% of meer, en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Als er nog een geringe kans is op herstel, vindt jaarlijks een herkeuring plaats. De uitkomst kan zijn dat iemand in de IVA-uitkeringsregeling blijft dan wel dat hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt verklaard.
- De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA). Deze regeling is bestemd voor:
  - gedeeltelijk arbeidsgeschikten die ten minste 35% arbeidsongeschikt zijn en
  - volledig, niet-duurzaam arbeidsongeschikten.

In de WIA staat werk voorop. Door middel van financiële prikkels worden werkgevers gestimuleerd er alles aan te doen om gedeeltelijk arbeidsongeschikten aan het werk te helpen of te houden. Werknemers worden gestimuleerd om te werken naar vermogen.
Er is echter ook een inkomensbescherming voor mensen die echt niet meer kunnen werken (de IVA-uitkeringsregeling).

WIA-aanvraag

Het UWV zendt de werknemer automatisch een WIA-aanvraag- en informatieset toe. Indien de werknemer deze set in de 90e week nog niet heeft ontvangen, dient hij contact op te nemen met UWV.
Rond de 86e week wordt gestart met het opstellen van het re-integratieverslag. Dit verslag stelt de werknemer samen met zijn leidinggevende op, aan de hand van het re-integratiedossier.
De bedrijfsarts evalueert het verloop van de re-integratie op basis van de contacten tussen de werknemer en zijn leidinggevende. Hij beschrijft dit in een zogeheten actueel oordeel, dat onderdeel is van de volledige probleemanalyse.
Het re-integratieverslag wordt uiterlijk twee weken voor de uiterlijke datum van inzending van de WIA-aanvraag opgesteld.

Het re-integratieverslag bevat de volgende stukken:
- Aard van het bedrijf van de werkgever;
- Functie en bekwaamheden van de werknemer;
- Vermelding van de eerste dag van ziekte;
- De probleemanalyse (oordeel en advies van de bedrijfsarts);
- Het door de werkgever en werknemer overeengekomen plan van aanpak;
- De eerstejaarsevaluatie;
- De meest recente evaluatie van het plan van aanpak;
- Een actueel oordeel over de kwaliteit van de arbeidsrelatie door zowel werkgever, werknemer en arbodienst/bedrijfsarts;
- Een actueel medisch oordeel van de bedrijfsarts over de functionele beperkingen en mogelijkheden van de werknemer tot het verrichten van arbeid (wordt afzonderlijk naar het UWV gezonden);
- Het oordeel van de werknemer over het re-integratietraject (het is dus van belang dat de werknemer hierover zelf informatie bijhoudt);
- Een actueel oordeel van de arbodienst/bedrijfsarts over de aanwezigheid van passende arbeid bij de werkgever;

De werknemer zal, nadat hij zijn WIA-aanvraag heeft ingediend, door UWV worden opgeroepen voor een beoordeling op arbeidsgeschiktheid. Op grond daarvan zal worden bekeken of hij voor een WIA-uitkering in aanmerking komt.

De werknemer dient de WIA-aanvraag en het re-integratieverslag vòòr de 90ste ziekteweek op te sturen naar UWV. Als het re-integratieverslag nog niet compleet is, moet hij UWV hierover zo snel mogelijk te informeren. Hij krijgt dan nog twee weken de tijd om het verslag aan te vullen. Zijn leidinggevende is verantwoordelijk voor het aanleveren van het werkgeversdeel en het deel van de bedrijfsarts.

Mogelijke consequenties niet tijdig verzenden WIA-aanvraag

Als de werknemer de WIA-aanvraag en het re-integratieverslag te laat naar UWV toezendt, dan kan UWV de uitkering verlagen. UWV kan in het uiterste geval besluiten om de WIA-aanvraag niet in behandeling te nemen. Indien de werkgever te laat is met het aanleveren van de gegevens kan UWV een loondoorbetalingsverplichting opleggen.

Verlenging WIA-wachttijd

Normaal gesproken komt een zieke werknemer na twee jaar in aanmerking voor een WIA-uitkering. Het hoeft echter niet altijd zo ver te komen. Zo kunnen werknemer en werkgever in overleg besluiten het UWV te verzoeken de wachttijd voor de WIA te

verlengen (met maximaal één jaar), bij voorbeeld als de werknemer verwacht binnen afzienbare tijd volledig hersteld te zijn. Hij heeft dan extra tijd om te werken aan zijn re-integratie. De werkgever betaalt dan het loon langer door. Het is de taak van de werknemer om het verzoek tot verlenging van de WIA wachttijd bij UWV in te dienen. UWV beslist binnen twee weken over een verzoek tot verlenging van de WIA-wachttijd. Nadere informatie over de verlenging van de wachttijd, kan worden verkregen bij UWV.

Toetsing re-integratie inspanningen

UWV toetst op basis van het re-integratieverslag of de werknemer en zijn leidinggevende voldoende re-integratie inspanningen hebben geleverd. Als dit niet het geval is, kan dit voor de werknemer of voor de werkgever sancties tot gevolg hebben. In het beoordelingskader met betrekking tot re-integratie inspanningen (te vinden op de UWV-website) is informatie te vinden over de criteria die UWV hanteert bij de toetsing van het re-integratieverslag en de re-integratieverplichtingen.

UWV kan de werkgever een sanctie opleggen als de werknemer er alles aan doet om snel weer aan het werk te kunnen, maar de werkgever werkt onvoldoende mee. Zo'n sanctie kan bestaan uit het opleggen van de verplichting aan de werkgever om het salaris van de werknemer voor een door UWV vast te stellen periode te blijven betalen.

UWV kan ook de zieke werknemer een sanctie opleggen in de vorm van een korting op de WIA-uitkering, wanneer hij zonder goede redenen weigert mee te werken aan de re-integratie.

WIA-claimbeoordeling

De WIA-claimbeoordeling vindt plaats op het districtskantoor van UWV. Het onderzoek bestaat uit een medisch deel en eventueel een gesprek met een arbeidsdeskundige. Een verzekeringsarts voert het medische onderzoek uit. Dit bestaat uit een gesprek en eventueel een lichamelijk onderzoek. Hij kijkt naar wat de werknemer nog kan en waar hij moeite mee heeft. Ook kan hij gegevens opvragen bij de huisarts en medische specialist van de werknemer.
Na het onderzoek bericht UWV de werknemer en zijn leidinggevende over de uitslag van het onderzoek en de hoogte van de WIA-uitkering. Als de werknemer volgens de verzekeringsarts voldoende mogelijkheden heeft om te werken, dan nodigt UWV de werknemer uit voor een gesprek met een arbeidsdeskundige. De arbeidsdeskundige brengt de opleidingen en het arbeidsverleden van de werknemer in kaart en stelt vast welk werk de werknemer kan verrichten. Het salaris dat de werknemer met dit

werk kan verdienen wordt vergeleken met het oude salaris van de werknemer. Op grond daarvan wordt de restverdiencapaciteit en het arbeidsongeschiktheids-percentage van de werknemer bepaald. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid valt de werknemer onder de Werkhervattingregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA).
Als de werknemer duurzaam geen mogelijkheden heeft om werkzaamheden te verrichten, kan hij in aanmerking komen voor de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA).





10 Mogelijk ontslag na twee jaar ziekte

De werkgever mag een werknemer na twee jaar ziekte ontslaan indien er, volgens het oordeel van UWV, sprake is van ongeschiktheid voor de uitoefening van de functie. Het oordeel van UWV of sprake is van ongeschiktheid voor de uitoefening van de functie is onderdeel van de WIA-claimbeoordeling. Voorheen was dit het Functieongeschiktheidsadvies (FOA). Er is geen aparte FOA meer. Het ARAR wordt hierop nog aangepast.
Indien UWV oordeelt dat de werkgever voldoende re-integratie inspanningen heeft verricht én dat er voor betrokken werknemer geen mogelijkheden zijn voor arbeid, dan is voldaan aan de ontslagvoorwaarden voor functieongeschiktheid, mits het ontslagbesluit binnen één jaar na de datum van de beschikking wordt genomen.
Voor werknemers die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, geldt dat de werkgever hen in dienst moet houden tenzij een zwaarwegend dienstbelang zich daartegen verzet. Zo'n zwaarwegend dienstbelang zal er binnen een grote, diverse sector als het Rijk niet snel zijn.



11 WIA-uitkeringen

Na twee jaar ziekte zal in veel gevallen, na keuring door het UWV, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) van toepassing zijn.
De WIA bestaat, zoals reeds vermeld, uit twee onderdelen:

a De regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), bestemd voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (arbeidsonschiktheidspercentage vanaf 80%).
b De regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA), bestemd voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten die tenminste 35 procent arbeidsongeschikt zijn en voor volledig, niet-duurzaam arbeidsongeschikten.

Alle uitkeringen in het kader van de WIA zijn gemaximeerd (maximumdagloon per 1-1-2007: € 172,48). Actuele informatie is te vinden op *www.szw.nl*

a IVA-uitkering (wettelijk)

De IVA-uitkering bedraagt vijfenzeventig procent van het gemaximeerde loon.
De uitkering loopt – onder gelijkblijvende omstandigheden - door tot 65 jaar.

b WGA-uitkering (wettelijk)

De WGA-uitkering bestaat uit een loongerelateerde uitkering en aansluitend een loonaanvulling indien een ambtenaar minimaal 50% van zijn verdiencapaciteit benut óf een vervolguitkering indien een ambtenaar niet werkt of minder dan 50% van zijn verdiencapaciteit benut.
De loongerelateerde uitkering duurt (nu nog) minimaal een half jaar en maximaal vijf jaar. Hoe lang precies, hangt af van de leeftijd op het moment dat de uitkering begint. Men moet in ieder geval minimaal 26 van de laatste 36 weken voordat men ziek werd, gewerkt hebben.
Volledig, niet-duurzaam arbeidsongeschikten behouden recht op een loongerelateerde uitkering (van zeventig procent) tot 65 jaar, zolang er geen wijziging in hun arbeidsongeschiktheid optreedt.
Gedeeltelijk arbeidsongeschikten (tussen 35 en 80 procent arbeidsongeschiktheid) die voldoende werken (minstens vijftig procent van hun resterende verdiencapaciteit) hebben na de loongerelateerde fase recht op een loonaanvulling. De WGA vult het loon dan aan met zeventig procent van het verschil tussen het oude loon (met een maximum) en het loon bij volledige benutting van de resterende verdiencapaciteit. Het loont dus om te werken naar vermogen.
Gedeeltelijke arbeidsongeschikten die na afloop van de loongerelateerde periode

niet of onvoldoende (d.w.z. voor minder dan vijftig procent van de verdien-capaciteit) werken, krijgen een WGA-vervolguitkering. De uitkering is dan een bepaald percentage van het minimumloon, waarbij het percentage afhankelijk is van de arbeidsongeschiktheidsklasse.

Voor de WGA-gerechtigden bestaat geen recht op WW-uitkering (de WW is verdisconteerd in de WGA) en dus ook geen recht op een bovenwettelijke WW-uitkering.





12 Aanvullingen op IVA- of WGA-uitkering: ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)

De overheidswerkgevers en vakbonden hebben in de Pensioenkamer afspraken gemaakt over een nieuwe, aanvullende regeling bij arbeidsongeschiktheid voor overheid en onderwijs. Het gaat hier om een aanvulling bovenop de WIA-uitkering. De aanvullende regeling, het ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP), die per 1 januari 2007 van kracht geworden is, is neergelegd in de ABP-pensioenregeling. Het hierna volgende overzicht geeft een beeld van het AAOP. Voor de volledigheid is steeds ook het wettelijke deel vermeld.

IVA- uitkering

Wettelijk: Vijfenzeventig procent van het gemaximeerde dagloon.

AAOP: Aanvulling tot vijfenzeventig procent van het verschil tussen het oude inkomen en het gemaximeerde dagloon.

WGA-loongerelateerde uitkering

Wettelijk:
- Voor degene die geen inkomen uit arbeid heeft: zeventig procent van het gemaximeerde dagloon;
- Voor degene die wel inkomen uit arbeid heeft: zeventig procent van het verschil tussen het laatstverdiende (oude) inkomen (gemaximeerd) en het nieuwe inkomen.

AAOP:
- Voor degene die geen inkomen uit arbeid heeft: zeventig procent van het ongemaximeerde laatstverdiende loon;
- Voor degene die wel inkomen uit arbeid heeft: zeventig procent van het verschil tussen het laatstverdiende (oude) inkomen (ongemaximeerd) en het nieuwe inkomen. Alleen voor personen die erin slagen hun restverdiencapaciteit volledig (= 100%) te benutten met arbeid, wordt dit percentage verhoogd naar tachtig procent.

WGA-loonaanvullingsuitkering

De WGA-loonaanvullingsuitkering is van toepassing als de restverdiencapaciteit voor vijftig procent of meer wordt benut na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering:

Wettelijk: Voor degene die de restverdiencapaciteit volledig (=100%) benut met arbeid: zeventig procent van het verschil tussen het laatstverdiende (oude) inkomen (gemaximeerd) en het nieuwe inkomen;
voor degene die de restverdiencapaciteit voor vijftig procent of meer maar niet volledig benut met arbeid: zeventig procent van het verschil tussen het laatstverdiende loon (gemaximeerd) en de restverdiencapaciteit.

AAOP: Het uitkeringspercentage van de WGA-loonaanvullingsuitkering wordt verhoogd tot 80 procent en verder wordt ook het inkomen boven het maximumdagloon WIA aangevuld.

WGA-vervolguitkering

De WGA-vervolguitkering is van toepassing als de restverdiencapaciteit voor minder dan vijftig procent wordt benut na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering:

Wettelijk: 70 procent maal het arbeidsongeschiktheidspercentage maal het minimumloon.

AAOP: 65 procent maal het arbeidsongeschiktheidspercentage maal het ongemaximeerde laatstverdiende loon, gedurende een periode van maximaal tien jaar.

Wanneer een persoon erin slaagt (meer) te werken, zodanig dat hij meer dan vijftig procent van zijn restverdiencapaciteit gaat invullen, krijgt deze persoon onder voorwaarden (onder meer de minimale duur van de dienstbetrekking betreffende) een eenmalige bonus. De hoogte van deze bonus loopt af van maximaal 6 maandsalarissen op basis van het laatstverdiende salaris aan het begin van de periode van tien jaar tot nul maandsalarissen op basis van het laatstverdiende salaris aan het einde van de periode van tien jaar.

De reeds bestaande aanvullende regelingen zijn, met de invoering van het AAOP, vervallen. Voor sommige overgangssituaties blijven bestaande regelingen (invaliditeitspensioen, herplaatsingtoelage, suppletieregeling) van toepassing.

In de bijlage treft u rekenvoorbeelden aan waarin afhankelijk van het inkomen, de arbeidsongeschiktheid en de mate van benutting van de restcapaciteit wordt aangegeven wat de hoogte van de WGA-uitkering is. Voor meer informatie over het ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen kunt u terecht op de ABP-website: *www.abp.nl*

In aansluiting op het akkoord uit de Pensioenkamer, is in het sectoroverleg Rijk afgesproken de suppletieregeling per 1 januari 2007 in te trekken. Eventuele vrijvallende gelden zullen worden ingezet in het kader van een integrale re-integratieaanpak sector Rijk. Deze aanpak wordt centraal belegd bij het Expertise-centrum Arbeid en Gezondheid en heeft betrekking op de doelgroepen herkeurde WAO-ers (het zogenaamde 400 banenplan), gedeeltelijk arbeidsongeschikten die dreigen werkloos te worden (voormalige suppletiedoelgroep), andere (dreigend) werklozen en SW-ers. Zie voor meer informatie de site van het EC Arbeid en Gezondheid op Ryxweb: *http://ecag.rijksweb.nl*





13 Positie werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt

Personen die op grond van de WIA-keuring minder dan 35% arbeidsongeschikt worden verklaard, komen niet in aanmerking voor een WIA-uitkering. Voor deze groep geldt dat werkgever en werknemer alles moeten doen om de werknemer in dienst te houden dan wel elders herplaatst te krijgen. Over de mogelijke compensatie van inkomensverlies, zijn in het sectoroverleg Rijk afspraken gemaakt.

Uitgangspunt is dat de ambtenaar die door UWV minder dan 35% arbeidsongeschikt is bevonden in beginsel niet kan worden ontslagen.
Alleen indien er zwaarwegende belangen zijn (i.v.m. de dienst) die zich verzetten tegen het in dienst houden, behoort ontslag van ambtenaren met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% tot de mogelijkheden. Zo'n zwaarwegend dienstbelang zal er binnen een grote, diverse sector als het Rijk niet snel zijn.

Deeltijdontslag is mogelijk in het geval dat een ambtenaar vanwege zijn beperkingen niet langer het oorspronkelijke aantal uren kan werken. In het geval dat een ambtenaar vanwege zijn beperkingen deels wordt ontslagen bestaat in beginsel geen recht op WW. De desbetreffende ambtenaar is immers voor dat deel niet beschikbaar voor de arbeidsmarkt. In geval van ontslag voor de gehele arbeidsduur bestaat er mogelijk wel recht op WW (en evt. bovenwettelijke WW).

Afspraken sector Rijk over minder dan 35% arbeidsongeschikten

Ingeval van inkomensverlies, omdat de ambtenaar minder moet gaan werken of op een lager niveau moet gaan werken, wordt voor deze categorie ambtenaren voor een periode van 5 jaar 70% van het inkomensverlies gecompenseerd. Voorwaarde voor toekenning van een aanvullende uitkering is dat er een keuring is van het UWV met als uitkomst een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35%. Voor de ambtenaar die als gevolg van een dienstongeval of beroepsziekte minder dan 35% arbeids-ongeschikt is geworden, geldt de maximumduur van 5 jaar niet.

De bedrijfsarts zal de betreffende ambtenaar minimaal 1 maal per jaar blijven zien en de werkgever zal blijven zorgen voor begeleiding. De werkgever is hierop aanspreekbaar.

Verder vindt, in aansluiting hierop, jaarlijks een gesprek plaats tussen de leidinggevende en de ambtenaar. Dit gesprek vindt plaats in het kader van het jaarlijkse functioneringsgesprek.
In dit gesprek komt in ieder geval aan de orde hoe het het afgelopen jaar is gegaan en wat de afspraken zijn voor het komende jaar (terugblik en vooruitblik).

In het kader van de terugblik dient expliciet de vraag aan de orde te zijn of er al dan niet sprake is van te weinig inspanningen om tot uitbreiding van uren/verdienvermogen te komen. Indien blijkt dat er te weinig inspanningen zijn verricht, dient te worden aangegeven aan wie dat te wijten is (werkgever, werknemer of beide partijen).

In het verslag van het gesprek staat in ieder geval opgenomen een terugblik, met een oordeel over de inspanningen en mogelijke verwijtbaarheid, en een vooruitblik.

De hiervoor aangegeven regeling is overeengekomen voor een periode van 5 jaar, dat wil zeggen tot en met 2010. In 2010 zal het Sectoroverleg Rijk de regeling evalueren.
De werkgever zorgt ervoor dat de groep werknemers met een arbeidsongeschiktheidspercentage van minder dan 35% in de loop van de jaren (2006-2010) wordt gemonitord.
Voor iedere werknemer die vóór 1 januari 2011 in de regeling instroomt, geldt genoemde regeling (maximaal 5 jaar lang 70% compensatie).

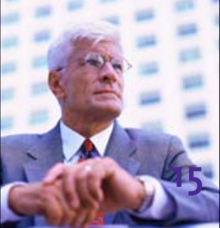
In 2010 zal van het Sectoroverleg Rijk een beleidsoordeel worden gevraagd waarbij op grond van de bijgehouden gegevens dient te worden bezien of er reden is om de regeling te heroverwegen.





14 Verhaal helft WGA-lasten op werknemers

In de Wet Werk en Inkomen is bepaald dat de werkgever de WGA-lasten voor (maximaal) de helft kan verhalen op de werknemer. Aangezien het voorkomen en 'oplossen' van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid en daarmee verband houdende werkloosheid een verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer gezamenlijk, is er voor de sector Rijk voor gekozen om ook de premielasten gezamenlijk (door werkgever en werknemer) te laten dragen. Dit verhaal van de WGA-premielasten op de werknemer geschiedt met ingang van 1 januari 2007.

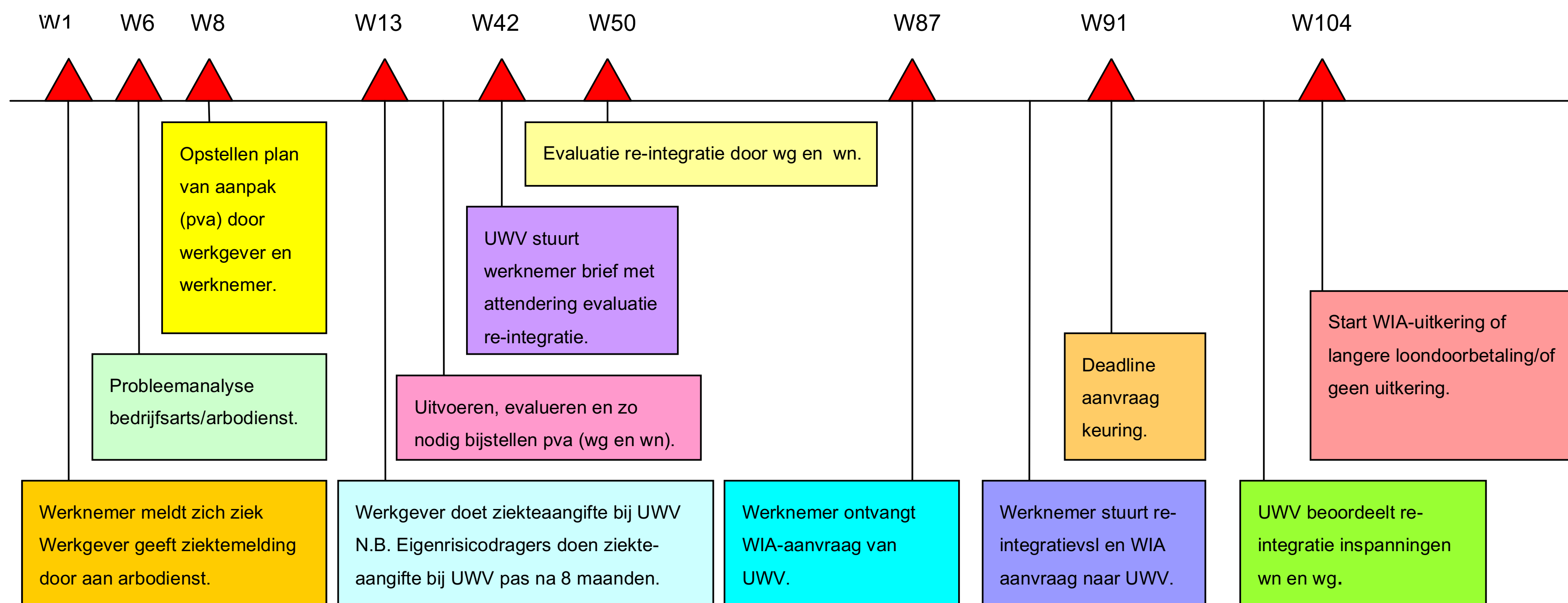


15 Voor 1 januari 2004 ziek geworden? WAO

Werknemers die voor 01-01-2004 ziek zijn geworden en oude WAO-gevallen vallen niet onder de WIA. Voor deze groepen is de oude WAO nog van toepassing.

WAO'ers onder de 45 jaar worden sinds 1 oktober 2004 op grond van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten herkeurd.
Speciaal voor herkeurde WAO'ers uit de sector Rijk is het 400-banen plan ingesteld om hen (meer) aan het werk te krijgen. De coördinatie van het 400-banenplan is ondergebracht bij het Expertisecentrum Arbeid en Gezondheid.

Bijlage 1: Chronologisch en schematisch stappenplan





Bijlage 2: Voorbeelden berekening ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen (AAOP)

N.B. In alle onderstaande rekenvoorbeelden wordt uitgegaan van een arbeidsongeschiktheidspercentage van boven de 35%.

Situatie 1: Werknemer ontvangt een WGA-loongerelateerde uitkering

Voorbeeld 1, de werknemer benut de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen onder het maximum dagloon.

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 2.000

De WGA-uitkering is 70% (€ 3.200 - € 2.000) = € 840. Het AAOP vult dit inkomen aan met 10% omdat de restverdiencapaciteit volledig wordt ingevuld. Het AAOP is dus 80% van (€ 3.200 - € 2.000) = € 960.
De aanvulling is € 960 - € 840 = € 120.
Het totale inkomen bedraagt € 2.000 + € 840 + € 120 = € 2.960.

Voorbeeld 2, de werknemer benut niet de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen onder het maximumdagloon.

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 1.500

De WGA-loongerelateerde uitkering bedraagt dan 70% (€ 3.200 - € 1.500) = € 1.190.

Het AAOP komt niet tot uitbetaling omdat betrokkene minder verdiende dan het maximum dagloon (vanaf januari 2008: € 177,03) en omdat niet de hele restverdiencapaciteit wordt benut. Het totale inkomen bedraagt € 1.500 + € 1.190 = € 2.690 euro.

Voorbeeld 3, de werknemer benut de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen boven het maximumdagloon.

Oude inkomen	€ 5.000
Restverdiencapaciteit	€ 3.000
Nieuwe inkomen	€ 3.000

Deze persoon heeft in totaal recht op 80% (€ 5.000 - € 3.000) = € 1.600.

Hij zou, als hij alleen een wettelijke WGA-uitkering zou krijgen, slechts ontvangen 70% (€ 3.704 - € 3.000) = € 492,80. Dit mede in verband met de maximering van het dagloon. Samen met de € 3.000 aan inkomsten zou hij dan dus € 3.492,80 hebben.
Het AAOP is in dit geval: € 1.600 - € 492,80 = € 1.107,20.
Totale inkomen met AAOP bedraagt: € 3.000 + € 1.600 = € 4.600 euro.

Situatie 2: Werknemer met WGA-loonaanvulling (dus: benutting van meer dan 50% van de restverdiencapaciteit)

Voorbeeld 4, de werknemer benut de volledige restverdiencapaciteit en heeft een inkomen onder het maximumdagloon.

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 2.000

Na afloop van de WGA-loongerelateerde uitkering bestaat er bij het benutten van minimaal 50% van de restverdiencapaciteit recht op een WGA-loonaanvulling. Volgens het akkoord bedraagt de bovenwettelijke uitkering een aanvulling tot 80% van het (oude inkomen - nieuwe inkomen). De nieuwe inkomsten worden gelijk gesteld aan de restverdiencapaciteit (is alleen van belang als niet de volledige restverdiencapaciteit wordt benut).

Aan WGA-loonaanvulling wordt in dit geval ontvangen 70% (€ 3.200 - € 2.000) = € 840.

Het AAOP is dan 80% (€ 3.200 - € 2.000) = € 960, dit is dus in casu € 120 (onder aftrek van de € 840 aan uitkering).
Het totale inkomen bedraagt € 960 + € 2.000 = € 2.960.

Voorbeeld 5, de werknemer benut niet de volledige RVC en heeft een inkomen onder het maximumdagloon

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 1.000

De nieuwe inkomsten bedragen precies 50% van de vastgestelde restverdien-capaciteit. De WGA-loonaanvulling bedraagt dan € 840: 70% (€ 3.200 - € 2.000). Het AAOP is 80% (€ 3.200 - € 2.000) = € 960 - € 840 = € 120.
Het totale inkomen bedraagt € 1.960: € 1.000 + € 960.

Situatie 3: Werknemer met WGA-vervolguitkering (dus: benutting van minder dan 50% van de restverdiencapaciteit)

Voorbeeld 6, werknemer benut zijn restverdiencapaciteit niet en heeft een inkomen onder het maximum dagloon.

Oude inkomen	€ 3.200
Restverdiencapaciteit	€ 2.000
Nieuwe inkomen	€ 0
Arbeidsongeschiktheidspercentage	37,50

De vervolguitkering is een bepaald percentage van het minimumloon, waarbij het percentage afhankelijk is van de arbeidsongeschiktheidsklasse.
De vervolguitkering bedraagt in dit geval het bij deze arbeidsongeschiktheidsklasse (35% - 45%) behorend percentage, te weten 28%, van het wettelijk minimumloon (sinds 1 januari € 1.335) oftewel € 378,80
In het akkoord is afgesproken dat betrokkene recht houdt op een aanvulling die ervoor zorgt dat hij in totaal een uitkering ontvangt ter hoogte van het arbeidsongeschiktheidspercentage behorende bij zijn klasse (bij klasse 35% - 45% is dat 40%) x 65% van zijn oorspronkelijke inkomen. Dus (40% x 65%) x € 3.200 = 26% van € 3.200 = € 832.

Het AAOP bedraagt dan € 832 - € 378,80 = € 453,20.
Het totale inkomen bedraagt in dit geval: € 832.

Let op: de wijze van bepaling van de hiervoor genoemde percentages is bij het bepalen van de WGA-vervolguitkering anders dan bij het bepalen van het AAOP.

Situatie 4. Werknemer is -35% arbeidsongeschikt en wordt herplaatst in een andere functie waarbij sprake is van inkomensverlies

Een werknemer is in het kader van de WIA gekeurd, waarbij het arbeidsongeschiktheidspercentage is vastgesteld op -35%. Hij wordt herplaatst in andere functie met een lagere schaal.

Oude inkomen € 2.000
Nieuwe inkomen € 1.800

Op grond van de compensatieregeling voor -35% arbeidsongeschikten ontvangt betrokkene een compensatie ter grootte van 70% van het verschil tussen het oude en het nieuwe inkomen = (2.000 - 1.800) x 70% = € 140.
Het nieuwe inkomen en compensatie bedragen samen: € 1.800 + € 140 = € 1.940.



Bijlage 3: Verklaring gebruikte terminologie

AAOP
ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen

Arbeidsongeschiktheidspercentage
Bij de vaststelling van de hoogte van de uitkering wordt gekeken naar wat een werknemer nog kan verdienen en wat hij zou verdienen als hij niet arbeidsongeschikt was geworden. Het verschil tussen die twee bedragen is de schade ofwel het verlies aan verdienvermogen.
UWV stelt vast hoeveel procent dat verlies is ten opzichte van het vroegere loon. Dit percentage is het arbeidsongeschiktheidspercentage.

Arbeidsongeschiktheidsklasse
De WIA-uitkering wordt niet precies berekend naar het percentage van arbeidsongeschiktheid. Het gaat trapsgewijs. De arbeidsongeschiktheid is ingedeeld in drie klassen:

- 0-35%	Bij dit percentage blijft het dienstverband bestaan.
- 35-80%	Gedeeltelijk en niet duurzaam arbeidsgeschikt. Een WGA-uitkering vult het inkomen aan.
- 80-100%	Volledig (én duurzaam) arbeidsongeschikt. Werknemers die in deze arbeidsongeschiktheidsklasse worden ingedeeld, maken aanspraak op de een IVA-uitkering.

Dagloon
Het loon dat men gemiddeld in het jaar voorafgaand aan het jaar dat men arbeidsongeschikt wordt verdiende. Dit dagloon wordt bepaald tijdens het arbeidsdeskundig onderzoek. Bij de berekening wordt de vakantietoeslag meegerekend.

Gemaximeerd dagloon (UWV/Belastingdienst-begrip)
Voor de berekening van de ZW, WW, WAO en WIA is de toe te kennen uitkering gelimiteerd tot een zg. maximum dagloon. Het maximum dagloon is per 1 januari 2008 vastgesteld op: € 177,03.

Sociale Verzekeringsloon (SV-loon)
Loon dat geldt voor de berekening van werknemersverzekeringen (WIA, WW, ZW).

UWV

Uitvoeringsinstituut Werkgeversverzekeringen.

Verdiencapaciteit of verdienvermogen

Dit is het inkomen dat iemand met zijn vaardigheden en bekwaamheden kan verdienen. Bij een WIA-beoordeling berekent UWV een salaris dat iemand met zijn huidige mogelijkheden kan verdienen. Is dit verdienvermogen lager dan het laatstverdiende loon, dan is er sprake van een verlies aan verdienvermogen wegens arbeidsongeschiktheid. UWV gebruikt het verdienvermogen om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen.



Bijlage 4: Relevante wet- en regelgeving

- Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)

- Besluit bovenwettelijke uitkeringen bij werkloosheid voor de sector Rijk (BBUW)

- Circulaire Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 2004, van 30 juni 2005

- Definitieve circulaire Arbeidsvoorwaarden sector Rijk 2005-2006, van 2 maart 2006

- Circulaire nadere uitleg Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk (Arbeid en Gezondheid), van 29 mei 2006.

- Suppletieregeling gedeeltelijk arbeidsongeschikten sector Rijk. Deze regeling is per 1 januari 2007 vervallen.

- Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. Nadere regelgeving op de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

- Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA).
  Deze wet omvat twee arbeidsongeschiktheidsuitkeringsregelingen:
  - de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA), en
  - de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO).

- Wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij Ziekte (WVLBZ)

- Wet Verbetering Poortwachter (WVP)

- Werkloosheidswet (WW)

- Ziektewet (ZW)



Bijlage 5: Relevante informatie op internet

www.overheid.nl	Biedt informatie over ziekte en arbeidsongeschiktheid en bevat alle actuele wet-en regelgeving.
www.minszw.nl	Biedt actuele informatie over sociale zekerheidswetgeving (o.m. te downloaden brochures) zowel voor werkgever als voor werknemer.
www.minbzk.nl	Biedt sectorale regelgeving, m.n. circulaires onder: overheidspersoneel/arbeidsvoorwaarden rijksoverheid).
www.werkennaarvermogen.nl	SZW-site die uitgebreide informatie biedt over de WIA en hoe deze wet aansluit op andere regels rond ziekte op het werk, arbeids(on)geschiktheid en re-integratie.
www.postbus51.nl	Biedt actuele overheidsinformatie, ook op thema. Zie met name thema's werk en inkomen en ziek en arbeidsongeschikt.
www.abp.nl	Biedt o.m. informatie over inkomen bij arbeidsongeschiktheid (invaliditeitspensioen).
www.uwv.nl	Biedt o.m. informatie over de rechten en plichten van werknemers en werkgevers bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.
www.cwi.nl	Biedt informatie over ontslag, uitkering en re-integratie.
www.wetwegwijzer.bibliotheek.nl	Wijst de weg naar wetten en regels op internet en is bedoeld voor iedereen die zelf op zoek wil gaan naar juridische informatie.

www.handicap.nl	Biedt een overzicht van wetten en regelingen, met een korte, beschrijving van hoe de regeling werkt, wie er gebruik van kan maken en waar men moet aankloppen als men denkt recht te hebben op de genoemde faciliteiten.
www.bpv.nl	Site van het Breed platform verzekerden, biedt informatie over werk, verzekeringen en sociale zekerheid in relatie tot gezondheid.
www.ehbw.startpagina.nl	Startpagina Eerste hulp bij werk (EHBW) is gemaakt door Breed Platform Verzekerden en Werk dat zich als onafhankelijk kenniscentrum inzet voor mensen met een gezondheidsprobleem of handicap. EHBW Startpagina zet de verbrokkelde informatie over werk en gezondheid bij elkaar.



Colofon

Uitgave

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directoraat-generaal Organisatie en Bedrijfsvoering Rijk
Directie Personeel, Organisatie en Informatie Rijk
M.F.Q. Oudshoorn en W. Hagg

Contactadres

EC Arbeid en Gezondheid
Indien u vragen of opmerkingen heeft over deze brochure, kunt u deze e-mailen naar: **brochure.ziektearbeidsongeschiktheid@minbzk.nl**

Vormgeving

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie Communicatie en Informatie

februari 2008